



## 大和ハウス工業株式会社

人事部 人事・厚生グループ  
グループ長  
高野 雅仁さん

### 企業プロフィール

- 事業内容：建築事業、都市開発事業、海外事業、その他
- 従業員数：13,482名(2011年4月1日現在)
- URL：<http://www.daiwahouse.co.jp>

## ワークライフバランスの意識を育てる

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 手軽に取得できる有給休暇をつくる
- ② 職場の理解を得やすくする工夫をする
- ③ 社会貢献活動を積極的に支援する

### ハローパパ休暇

#### 有給休暇取得のための見直しと改善

当社は、2005年の創業50周年を機に、少子化問題、2007年問題等に起因した労働人口減少という社会問題に向き合い、次世代を見据えたワークライフバランスの推進、女性の社会進出のサポートに取り組んでいます。

住宅業界は労働集約的な側面があり、労働時間が長く、有給休暇も取得しにくい傾向があります。これを是正するための取り組みの一環として、休暇制度の見直しと改善を行っています。この見直しと改善には、全社員を対象にしたアンケートを実施し、社員から要望を吸い上げるなど「社員の声」も活用しています。

有給休暇を取得しやすくする工夫として、いくつかの取得促進に向けた支援制度を設けました。例えば、計画的に年次有給休暇を取得するために3ヶ月に1日の休暇を義務づける「ホームホリデー休暇」があります。これは、子どもの参観日や家庭サービスあるいは自身のリフレッシュなどを目的としています。未取得者には、人事部から本人に社内イントラネットでメッセージが送られます。

また、別の制度として「時間単位有給休暇」

があります。これは、1時間単位で有給取得でき、育児や介護などの事情に応じて使用することができるため、よく活用されています。

有給休暇の取得は、社内イントラネット上の勤怠システムで申請し、上司と相談の上承認を得るといったシンプルな形にしています。

このような取り組みは、ワークライフバランスについての意識を育てるとともに、有給休暇を取得しやすくする環境を作ることを目指しています。

#### 親しみやすい名称で有給休暇取得を促す

「ハローパパ休暇」とは、子どもの出生後5日間の連続休暇取得が可能な、男性社員の積極的な育児参加を支援するための休暇制度です。周囲の理解を得やすくする工夫として、親しみやすい「ハローパパ休暇」というネーミングにしています。

男性社員の場合、出産時は分娩休暇を取得して立ち会うのですが、退院のときなど奥様のサポートが必要になるケースが出てきます。一方職場では、「ハローパパ休暇」を取得した男性社員の仕事を分担して、サポートしなくてはという意識が生まれてきます。



広報企画室広報グループ  
主任  
天鷲 克史さん  
(ハローパパ休暇、ボランティア休暇)

#### 育児サポートのために取得

昨年9月に子どもが生まれ、子どもの1ヵ月検診で「ハローパパ休暇」を利用しました。妻に付き添い、車で病院に行きましたが、妻も負担が減りとても助かったと喜んでくれました。

休暇の申請は社内イントラネット上の勤怠システムで入力し、上司の承認を得ます。もちろんその前に、休暇中に業務が滞らないように調整をしますが、広報企画室は記者発表や取材対応など対外的な業務が多いため、休暇取得前に業務の一部をメンバーに引継ぎました。また、同じグループのメンバーになるべく負担をかけないようにするため、休暇後の業務を前倒しました。

休暇の取得自体、職場の理解があり、周囲のメンバーのサポートもしっかりしていたため、休暇後もスムーズに業務を行うことができました。

#### 高まる社会貢献の意識

「ボランティア休暇」を活用した活動について声を集めてきたのでご紹介します。2008年から始まった「吉野山の桜を保護する活動」では、社員の自主的な参加を募ってヤマザクラの植樹を実施しています。これは昨今の急激な環境変化の影響を受け、保全の必要性が高まっているためです。この3年間の活動で、桜は再生の道を歩み始めました。

また、滋賀支店では、琵琶湖の在来種減少の一因とされているブラックバスやブルーギルなどの外来魚を釣りによって駆除しようという大会を開催し、多くの社員が参加しました。これらの活動には、ボランティア休暇を取得して参加するケースが多いですね。強制するわけではなく、皆で地域の支援をしようという気運が醸成されています。

#### 次世代育成を強力にバックアップ

積極的に次世代の育成を支援するために「次世代育成一時金制度」を設定しています。子どもが誕生した場合、100万円が支給されます。双子の場合は200万円になります。

これまで毎月5,000円の家族手当を支給していましたが、子どものためというより家庭の生活の中に埋没していました。まとまったお金を出産時に支給することで、子どものための貯金など計画的に運用することができず。家族手当と出産祝金など複数あった制度を廃止、次世代育成一時金に一本化し、社員にわかりやすく、また次世代育成を意識してもらうよう努力をしています。

#### ボランティア休暇 社会貢献意識の向上

「ボランティア休暇」とは、社会貢献活動を行う場合、年次有給休暇とは別に1年間につき5日間の取得が可能な特別休暇制度です。もともと社会貢献に対して意識の高い社員が多いのですが、CSR推進室が取り組みを推進

するようになってから、社会貢献に対する社員の意識が高まっています。企業人であり、かつ、一市民として、地域活動に参画し貢献することは、ひいてはその地域での事業の支援者を増やすことにもつながります。富士山の清掃登山や、吉野山の桜の植樹、事業所周りの清掃など取得要件は特に問いません。支店では事業所単位で社会貢献活動を行うことも多く、今まで顔を合わせていないメンバーとも一緒になって、支店の連帯感が生まれる良さもあります。

#### 有給休暇積立制度

#### 最大100日まで積み立てられる有給休暇

「有給休暇積立制度」とは、通常は時効消滅する年次有給休暇を最大100日まで積み立てられる制度です。連続して5日間以上休まなければならない、ボランティア活動、病気療養、出産・育児(不妊治療含む)、介護、自己啓発といった理由の時に活用できるようにしており、社員の状況に応じて他の休暇制度を補完するものとなっています。